

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Ketika akan mencapai tujuan sebuah instansi, diperlukan adanya beberapa faktor pendukung. Faktor pendukung yang cukup penting dalam tercapainya suatu instansi ialah sumber daya manusia. Tanpa adanya peran dari sumber daya manusia maka tujuan dari instansi tersebut tidak dapat berjalan dengan maksimal. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam berjalannya proses penyelenggaraan dari tujuan yang akan dicapai.

Sebagai makhluk hidup, manusia dilahirkan dengan memiliki kemampuan dan latar belakang yang berbeda-beda. Baik dari segi tenaga, bakat, maupun kemampuan akademis. Dikarenakan kemampuan yang dimiliki setiap individu berbeda-beda, maka perlu diadakan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dari setiap individu. Adanya kesesuaian antara kemampuan dengan posisi yang ditempati, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah.

Untuk itu, dalam sebuah instansi penempatan karyawan dalam suatu posisi perlu diperhatikan. Penempatan posisi yang tepat sangat mempengaruhi hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Apabila posisi yang ditempati sesuai dengan latar belakang yang dimiliki oleh masing-masing individu, maka seseorang akan lebih termotivasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang baik.

Pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang baik, maka tujuan dari instansi dapat tercapai. Saat itulah sebuah instansi dapat bersaing dan berkompetensi dengan instansi lainnya, melihat di era globalisasi seperti sekarang ini persaingan antar perusahaan semakin meningkat. Dikarenakan setiap perusahaan terus menunjukkan keunggulannya masing-masing.

Pentingnya penempatan karyawan dalam sebuah instansi, maka perlu dilakukan beberapa upaya saat akan menentukan penempatan karyawan berdasarkan latar belakang kemampuan yang dimilikinya. Penentuan penempatan ini bisa dilakukan ketika melakukan rekrutmen, mutasi, ataupun menaikkan posisi jabatan seseorang.

Jika dalam hal penentuan tersebut diabaikan maka akan menimbulkan masalah bagi pegawai itu sendiri yang berdampak pada hasil kerja seorang pegawai. Karena menurunnya motivasi kerja dalam diri pegawai tersebut saat menyelesaikan pekerjaan. Sehingga berdampak pula pada menurunnya produktifitas perusahaan. Berdasarkan pengamatan penulis pada Bagian Perekonomian Setko Kota Administrasi Jakarta Selatan terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan penempatan karyawan. Permasalahan tersebut dapat dilihat dengan adanya

ketidaksesuaian antara tingkat/latar belakang pendidikan yang ditempuh dengan posisi yang ditempatkan pada pegawai di Bagian Perekonomian. Kemudian adanya penempatan seorang pegawai pada dua posisi jabatan sekaligus. Penempatan dua posisi ini dikarenakan minimnya jumlah pegawai pada Bagian Perekonomian. Yaitu salah satu Staf dari Subbagian Perhubungan, Perindustrian, dan Energi yang ditempatkan sekaligus sebagai sekretaris asisten perekonomian dan pembangunan. Dan salah satu staf dari subbagian kepariwisataan dan ketenagakerjaan sebagai sekretaris. Padahal pegawai tersebut tidak memiliki pengalaman dan latar belakang pendidikan dibidang kesekretarisan. Hal tersebut membuat pegawai tersebut menjadi tidak fokus pada satu pekerjaan yang akan diselesaikan.

Selanjutnya terdapat salah seorang pegawai yang ditempatkan pada Bagian Perekonomian Setko Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagai staf pada subbagian Kepariwisata dan Ketenagakerjaan, namun tidak cukup berkemampuan dan berkompetensi di bidang tersebut, sehingga pegawai tersebut berlaku malas-malasan dan tidak mengerjakan tugas yang seharusnya. Keberadaan pegawai ini dapat disayangkan karena seharusnya dapat diberikan pada pegawai yang lebih berkompeten dan siap bersaing dalam dunia kerja. Belum lagi mengingat jumlah pegawai pada Bagian Perekonomian yang terbilang sedikit.

Pada Bagian Perekonomian, seluruh staf dan karyawan sudah termasuk dalam golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam Peraturan

Pemerintah (PP) Republik Indonesia Tahun 1975 Tentang Sumpah/Janji

PNS dijelaskan bahwa:

“Pegawai Negeri Sipil adalah Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat untuk menyelenggarakan pemerintahan serta menggerakkan dan memperlancar pembangunan dalam rangka usaha mewujudkan tujuan Nasional yaitu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Seperti yang telah dipaparkan diatas tugas dari PNS sendiri tentunya ialah membantu pelaksanaannya program Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik kepada seluruh masyarakat. Baik dari segi pelayanan pendidikan, kesehatan, administrasi, transportasi, dsb. Hal ini dijelaskan pula pada Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa:

“Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan”.

Oleh karena itu, seorang PNS tidak hanya bekerja sebagai seorang pegawai saja namun perlu menaati dan berkewajiban terhadap segala tugas yang telah dibebankan serta dipercayakan oleh pemerintah untuk mengabdikan kepada negara maupun masyarakat. Maka dalam menyelesaikan tugas harus adanya kesesuaian antar tugas yang diberikan dengan tujuan yang akan dicapai. Jika adanya permasalahan dalam penempatan pegawai dengan hasil pekerjaan, tentu seorang pegawai tidak dapat memberikan

pelayanan kepada masyarakat secara professional dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan.

Sesuai dengan masalah yang telah penulis jabarkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai analisis penempatan kerja pada Bagian Perekonomian Setko Kota Administrasi Jakarta Selatan.

## **B. Perumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang diatas, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana penempatan karyawan pada Bagian Perekonomian Setko Kota Administrasi Jakarta Selatan?

## **C. Tujuan Penulisan**

Dari rumusan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, terdapat tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk menganalisis penempatan karyawan pada Bagian Perekonomian Setko Kota Administrasi Jakarta Selatan.

## **D. Manfaat Penulisan**

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan penempatan kerja pegawai

serta membuka kemungkinan untuk penelitian lebih lanjut tentang permasalahan yang sejenis.

**b. Manfaat Praktis**

**1) Bagi Penulis**

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis berdasarkan materi dan masalah yang diteliti yaitu mengenai masalah Penempatan Pegawai. Terutama masalah yang terdapat pada Bagian Perekonomian Setko Kota Administrasi Jakarta Selatan.

**2) Bagi Instansi**

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait yaitu Bagian Perekonomian Setko Kota Administrasi Jakarta Selatan mengenai pentingnya penempatan karyawan dalam sebuah instansi.

**3) Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.**

Memperoleh bahan masukan dan dapat sebagai bahan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan dalam mempersiapkan pendidik sebelum memasuki dunia kerja terkait dengan penempatan pegawai.